

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di Indonesia mengalami kemajuan pesat yang dikarenakan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang muncul, perusahaan saling bersaing demi mempertahankan hidupnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persaingan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tidak terkecuali pada persaingan industri otomotif sepeda motor.

Seiring dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maka perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan model-model sepeda motor yang semakin beragam dari tahun ke tahun dan berlomba-lomba untuk menjual produk miliknya lebih banyak di banding pesaing setiap tahunnya.

Produsen Sepeda Motor terbesar yang masih bersaing sampai saat ini adalah Honda (PT Astra Honda Motor) dan Yamaha (PT Yamaha Motor Indonesia) eksistensi kedua perusahaan tersebut sudah di akui oleh konsumen sepeda motor dan kedua perusahaan tersebut merupakan penguasa pasar sepeda motor di Indonesia, ini dapat dilihat dari jumlah penjualan sepeda motor kedua perusahaan tersebut dalam tahun ke tahun. Pada tahun 2010 Honda telah menjual 3.416.047 unit sepeda motor dan Yamaha telah menjual 3.326.380 unit sepeda motor, pada tahun 2011 Honda telah menjual 4.275.212 unit sepeda motor dan Yamaha telah menjual 3.146.055 unit sepeda motor, pada tahun 2012 Honda telah menjual 4.092.693 unit sepeda motor dan Yamaha telah menjual 2.433.924 unit sepeda motor, pada tahun 2013 Honda telah menjual 4.696.999 unit sepeda motor dan

Yamaha telah menjual 2.492.596 unit sepeda motor, pada tahun 2014 Honda telah menjual 5.051.100 unit sepeda motor dan Yamaha telah menjual 2.371.082 unit sepeda motor, pada tahun 2015 Honda telah menjual 4.453.888. unit sepeda motor dan Yamaha telah menjual 1.798.630. unit sepeda motor (*Sumber: AISI (www.tribunnews.com)*). Pencapaian tersebut tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia/ karyawan yang mereka miliki khususnya dalam kasus ini adalah Tenaga Penjualan atau Sales, Para Tenaga Penjualan inilah yang membuat penjualan perusahaan tinggi setiap tahunnya dan mampu bersaing dengan perusahaan pesaing dalam hal penjualan, maka dengan itu kedua perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan yang mereka miliki agar karyawan terus memberikan kontribusi yang positif dan tidak meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menciptakan keadaan yang kondusif dalam upaya mempertahankan karyawan terbaik yang memiliki loyalitas tinggi juga menekan karyawan yang memiliki loyalitas rendah, perusahaan juga harus memberikan penghargaan pada setiap prestasi yang dicapai oleh karyawan agar para karyawan meningkatkan loyalitas. Hal tersebut harus dilakukan agar tidak menghambat efektivitas dan efisiensi yang akan menurunkan tingkat produktifitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dan menjadi kunci bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan bukan hanya di anggap sebagai sumber daya saja tetapi juga merupakan aset bagi perusahaan (Gamage dan Herawati, 2013). Maka dengan itu karyawan harus dipertahankan dan itu merupakan keharusan bagi perusahaan. Tanpa adanya retensi/ upaya mempertahankan karyawan mengakibatkan terjadinya keluar masuknya karyawan yang akan menghambat efektivitas dan efisiensi kemudian menurunkan tingkat

produktifitas. Namun dalam kenyataannya tidak mudah untuk mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Perusahaan harus memberikan nilai lebih yang dapat dirasakan oleh semua karyawan. Contohnya membuat karyawan dalam keadaan senang, jika karyawan senang tugas apapun yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut akan dikerjakan.

Faktor yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi atau membuat karyawan ingin meninggalkan organisasi adalah kepuasan, diantaranya adalah kepuasan akan kompensasi dan kepuasan akan pekerjaan (Mobley, 1986). Program kompensasi yang layak dan adil dapat memberikan suatu kestabilan bagi karyawan itu sendiri karena kompensasi yang terjamin, dan akan meminimalisir turnover karyawan (Hasibuan, 2013). Kemudian pekerjaan yang memiliki target pekerjaan/ penjualan yang terlalu tinggi bisa menimbulkan karyawan tersebut mengalami stres dan tekanan. Keadaan seperti itu akan membuat karyawan tidak puas akan pekerjaannya dan dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan menimbulkan turnover karyawan (Purwanto, 2002).

Dengan memperhatikan kompensasi yang layak dan adil juga mengukur target pekerjaan/ penjualan yang tidak membuat karyawan merasa stres dan tertekan untuk mencapai target yang di bebankan, perusahaan akan terhindar dari turnover karyawan yang tinggi.

Turnover merupakan petunjuk kestabilan karyawan dalam sebuah perusahaan, semakin tinggi turnover berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan,

dan ini akan menghambat ke efektivitasan perusahaan dalam produksi dan efisiensi perusahaan dalam biaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Azis salah satu Manajer Perdana Motor, mengatakan bahwa turnover karyawan Perdana Motor cukup tinggi. Bapak Azis mengatakan bahwa dibulan Desember 2018 divisi penjualan Perdana Motor menerima karyawan baru sebanyak 6 (enam) orang, dan pada dua bulan kemudian tepatnya Februari 2019 dari 6 (enam) orang karyawan baru tersebut hanya tersisa 2 (dua) orang yang bertahan. Lebih lanjut Bapak Azis mengilustrasikan, jika ada 10 (sepuluh) orang karyawan baru di terima di awal tahun dan pada akhir tahun tersisa 1 (satu) orang/ 10% persen, itu sudah bagus untuk perusahaan. Ini tentu menjadi tantangan dan hal yang harus di upayakan.

Namun ada hal yang menarik pada komposisi usia bekerja karyawan Perdana Motor saat ini, dari 33 jumlah karyawan 5 karyawan bekerja kurang dari 1 tahun, 15 karyawan telah bekerja 1-5 tahun, 4 karyawan telah bekerja 6-10 tahun, dan 9 karyawan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Artinya mayoritas dari karyawan tersebut sudah bekerja 1-5 tahun. Ini merupakan hal menarik dimana ternyata mayoritas karyawan tersebut sudah bekerja selama diatas 1 tahun yaitu 1-5 tahun dengan presentasi 45,5%. Ini memunculkan pertanyaan, hal apa saja yang membuat mereka bisa bertahan sampai saat ini di Perdana Motor.

Menurut penelitian sebelumnya di ketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan intenstion turnover (Dua'a, Fais dan Hamid, 2013).

Menurut penelitian lain juga mengatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Rahmah, Sukisno dan Syaharuddin, 2017).

Menurut penelitian lain juga mengatakan bahwa kepuasan akan gaji berpengaruh signifikan terhadap voluntary turnover dan kepuasan akan target penjualan berpengaruh signifikan terhadap voluntary turnover (Christian dan Sutanto, 2013).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kompensasi Langsung dan Kepuasan Target Pekerjaan terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi pada Divisi Penjualan PT Perwiratama Darmaguna (Perdana Motor)”

1.2. Rumusan Masalah.

1. Apakah Terdapat pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi?
2. Apakah Terdapat pengaruh Target Pekerjaan/ Penjualan terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian dari penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Target Pekerjaan/ Penjualan terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan juga harus memiliki manfaat agar penelitian tersebut dapat berkontribusi bagi orang banyak. Penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1.4.1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai Kepuasan Kompensasi Langsung, Target Pekerjaan dan Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi.

1.4.2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dapat di jadikan *literatur* tambahan bagi penelitian selanjutnya atau sebagai bahan pebanding dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kepuasan Kompensasi Langsung, Target Pekerjaan dan Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi.

1.4.3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan mengenai Kompensasi dan Target Pekerjaan/ Penjualan yang dapat meningkatkan Keinginan Karyawan Untuk Tetap Tinggal di Organisasi. Semoga juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan kebijakan Sumber Daya Manusia.